

# Funcionamiento general de la **LEY 21.015** **DE INCLUSIÓN LABORAL**



# EXIGENCIA DE LA LEY

- › Establece que las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar, o mantener contratados, al menos un 1% de: (i) personas con discapacidad; o (ii) personas asignatarios de una pensión de invalidez.
- › En razón del dictamen n° 3376/35 de la Dirección del Trabajo, publicado el 30.12.2020, el período de tiempo en que la ley resulta obligatoria ha cambiado de la siguiente forma:

**Año 2021:** Ley de Inclusión Laboral se cumple hacia atrás (i.e. en enero de 2022 la empresa se entera si debió haber cumplido con la ley durante el 2021; en la afirmativa, se debe informar a la DT de qué manera se cumplió)

**Año 2022 y siguientes:** Ley de Inclusión Laboral se cumple hacia adelante (i.e. en enero de 2022 me entero si es que debo cumplir con la Ley de Inclusión Laboral durante el año 2022).

Por lo anterior, enero de 2022 es un mes particularmente importante, el cual servirá para saber si debía cumplir la Ley de Inclusión Laboral el año 2021; y, además, si debo cumplirla para el año 2022.

## FORMAS DE CUMPLIMIENTO

**Cumplimiento directo:** contratar o mantener contratados (mediante un contrato de trabajo) al número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que exige la ley.

**Cumplimiento alternativo:** únicamente aplicable en caso de que existan lo que la ley denomina “razones fundadas” para no cumplir en forma directa.

(i) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad;

(ii) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones que se encuentren en el registro que el Ministerio de Desarrollo Social lleva para tales efectos.

# NUEVA EXIGENCIA PARA EL AÑO 2022

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contar con un experto en el fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esta obligación entra en vigencia el 1° de noviembre de 2022.

## EXIGENCIAS DE FORMALIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY:

# 1

**Registrar en la página web de la Dirección del Trabajo**, todos los contratos de trabajo, anexos, modificaciones y términos de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. **El plazo para cumplir esto es de 15 días siguientes** a la celebración del documento en cuestión.

# 2

**Enviarle a la Dirección del Trabajo** mediante la página web de dicha institución, en enero de cada año, **un formulario denominado “Comunicación Electrónica”**. En dicho formulario, las empresas de 100 o más trabajadores deben informar la manera en que cumplieron (año 2021) o cumplirán (año 2022 en adelante) con la Ley de Inclusión Laboral.

## SANCIONES DE INCUMPLIMIENTO

Las sanciones asociadas a la Ley de Inclusión Laboral son bastante altas, pudiendo la Dirección del Trabajo cursar multas de 40 o 60 UTM por cada mes en que no se cumple con la obligación de contratar, o mantener contratado, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez.

---

Documento preparado por la oficina abogados “Dentons Larrain Rencoret SpA”, asesores de la Fundación PAR en la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral.